

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

KANTOR CAMAT SAKO

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

ANDI NUR AINI MANGGA BARANI

NPM : 2201110053

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANDI NUR AINI MANGGA BARANI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110053
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT SAKO"

Pembimbing Skripsi

Tanggal ^{20/26}₇ Pembimbing I : Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal ^{20/26}₇ Pembimbing II : Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0219116101

016/PS/DFEB/26

Mengetahui



Dekan

Dr. Hj. Msy Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANDI NUR AINI MANGGA BARANI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110053
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT SAKO"

Penguji Skripsi 20/26

Tanggal..... Ketua Penguji : Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal 20/26 Penguji 1

: Liliana, S.E., M.Si
NIDN. 0219116101

Tanggal 14/26 Penguji 2

: Yun Suprati, S.E., M.Si
NIDN. 0207066701

OK/PS/DFEB/26

Mengesahkan



Dekan

Dr. H. May Mikal, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Yolanda Verbitza, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al Baqarah : 286)

Ketika kamu ikhlas menerima semua kekecewaan hidup, maka allah akan membayar tuntas kekecewaanmu dengan beribu-ribu kebaikan”

-Ali Bin Abi Thalib-

Skripsi ini kupersembahkan Kepada:

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelacaran selama penyusunan skripsi

Kedua orang tua ku teercinta

Sudara dan Saudari tersayang

Dosen jurusan manajemen

Sahabat ku tercinta

Teman-Teman Seperjuangan

Diri ku sendiri

Almamater Kebanggaanku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Nur Aini Mangga Barani

NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 220110053

Fakultas : Ekonomi dan bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplak karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang

2026



Andi Nur Aini Mangga Barani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako”** yang disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

Dalam Penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan,, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Amdayani, SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Liliana, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM selaku Dosen pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan mata kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

9. Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Camat Sako yang telah membantu dalam penyusunan laporan.

10. Kepada Ayahanda Andi Unru dan Ibunda tercinta Andi Nurhayati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala cinta, kasih sayang, doa, pengorbanan, dukungan, motivasi, serta perjuangan yang tiada henti dalam mengiringi setiap langkah penulis. Ayah telah menjadi sosok panutan yang mengajarkan arti kerja keras, keikhlasan, dan kebaikan, sementara Ibu selalu menjadi sumber kekuatan, penyemangat, dan tempat terbaik untuk bersandar dalam setiap keadaan. Berkat doa, dukungan, dan kasih sayang yang tulus dari Ayah dan Ibu, penulis mampu menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, umur yang panjang, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Ibu agar selalu dapat mendampingi setiap langkah dan pencapaian hidup penulis.

11. Kepada kakak tercinta Andi Arif, dan adik tercinta Andi Hamka, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa, kasih sayang, perhatian, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, selalu memberikan motivasi, serta menguatkan peneliti hingga mampu menyelesaikan pendidikan sampai jenjang sarjana.

12. Kepada nenek tercinta, tante tercinta, beserta seluruh keluarga besar, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, kasih sayang, perhatian, dukungan, motivasi, serta bantuan yang telah diberikan selama peneliti menempuh pendidikan. Terima kasih telah menjadi keluarga yang selalu hadir memberikan semangat, nasihat, dan kekuatan dalam setiap proses yang penulis lalui. Berkat doa, dukungan, dan kasih sayang yang tulus dari Nenek, Tante, dan seluruh keluarga besar, peneliti mampu menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana.

13. Kepada sahabat-sahabat tercinta, Dea, Lilis, Dwi, Ezra dan Neha, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa, dukungan, motivasi, perhatian, kebersamaan, serta bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi

tempat berbagi cerita, saling menguatkan di setiap proses, dan selalu hadir memberikan semangat dalam suka maupun duka. Kebersamaan, canda tawa, serta kenangan yang telah kita lalui menjadi bagian yang sangat berarti dalam perjalanan penulis hingga berhasil menyelesaikan pendidikan sampai jenjang sarjana.

14. Terakhir, peneliti mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang dengan penuh kesabaran, ketekunan, dan keikhlasan dalam menghadapi setiap proses, tantangan, dan rintangan selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena telah memilih untuk tetap bangkit, terus belajar, dan tidak menyerah meskipun perjalanan yang dilalui tidak selalu mudah. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah yang lebih baik, membawa keberkahan, serta menjadi motivasi untuk terus berkembang, meraih cita-cita, dan memberikan manfaat bagi banyak orang.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, 13 April 2026

Peneliti

ANDI NUR AINI MANGGA BARANI
2201110053

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	6
Tujuan Penelitian	6
Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja	10
2.1.2 Komitmen Organisasi	11
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	12
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	13
2.1.3 Disiplin Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	15
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.4 Motivasi Kerja.....	18
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	19

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	20
2.3 Kerangka Berfikir	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.1 Sumber data	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.3.3 Sampling.....	30
3.4 Rancangan Penelitian	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	30
3.5.1 Variabel Penelitian.....	30
3.5.2 Definisi Operasional.....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	34
3.6.1 Uji Validitas.....	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.7 Teknik Analisis	35
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	36
3.7.2 Uji Normalitas	36
3.7.3 Uji Multikolinieritas	36
3.7.4 Uji Heteroskedasitas	37
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.1 Uji Koefisien Korelasi (r).....	38
3.8.2 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.9 Uji Hipotesis.....	39
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	39

3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Organisasi	42
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi.....	42
4.1.2 Visi Dan Misi Organisasi.....	43
4.1.3 Struktur Organisasi.....	44
4.1.4 Tugas Pokok Dan Tanggung Jawab.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	48
4.3.1 Hasil Uji Validitas	48
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
4.4.2 Hasil Uji Multikolonearitas	54
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas.....	55
4.5 Hasil Analisis Data	56
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	57
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.6 Hasil Uji Hipotesis	59
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	59
4.7 Pembahasan	61
4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako	61
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.....	62
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako	62
4.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	21
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran Koefisien Korelasi	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	57
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	58
Tabel 4.14 Uji Simultan (F).....	59
Tabel 4.15 Uji Parsial (t)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	55

ABSTRAK

ANDI NUR AINI MANGGA BARANI, Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tridinanti. Dibawah Bimbingan Yunidar Erlina, S.E., M.Si Dan Liliana, S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sako yang beralamat di Jalan Musi Raya Utara No. 1, Kelurahan Sialang, Kecamatan Sako, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sako yang berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, karena mereka adalah bagian utama yang mendorong pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang memiliki kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat digunakan untuk mendukung tugas dan fungsi organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia bukan sekedar pelaksana tugas, tetapi juga sebagai perencana, pengelola, dan penentu kesuksesan suatu organisasi.

Dalam era globalisasi dan meningkatnya permintaan atas pelayanan publik, lembaga pemerintahan diharapkan dapat menyajikan layanan yang terbaik bagi masyarakat. Salah satu unsur krusial untuk mewujudkan layanan berkualitas adalah performa pegawai yang memadai. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa baik pegawai dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan cara yang efektif dan efisien, selaras dengan tujuan organisasi.

Kantor camat, yang merupakan salah satu instansi daerah, memiliki fungsi penting dalam menyajikan layanan langsung kepada masyarakat, seperti urusan kependudukan, pengeluaran izin, dan aktivitas pemerintah lainnya. Oleh sebab itu, prestasi pegawai Kantor Camat Sako sangat perlu untuk diperhatikan. Walaupun

demikian, dengan pelaksanaannya, sering kali ditemukan beragam masalah yang berkaitan dengan performa pegawai, seperti kurangnya disiplin, rendahnya semangat, serta kurangnya rasa ketertarikan pada organisasi.

Kinerja adalah hasil yang dapat diukur dari sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan efisien dan efektif, dengan dukungan sumber daya lain dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai mencerminkan kualitas sumber daya manusia, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja pegawai berperan dalam mendukung serta menjaga kepuasan karyawan dengan harapan dalam mendukung serta menjaga kepuasan karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan leadaan kerja baik bagi karyawan maupun organisasi, serta memberikan keuntungan bagi pihak pemberi kerja (Wau & Waoma 2021).

Salah satu faktor yang dipercaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional dan ingin terus menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi yang optimal. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi biasanya memperlihatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah.

Komitmen merupakan pengenalan dan hubungan seseorang yang cukup kuat terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi diharapkan akan fokus pada pencapaian kinerja yang terbaik. Komitmen mencakup penerimaan serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi, perasaan,

partisipasi, dan loyalitas terhadap organisasi (Rizal et al., 2023). Definisi komitmen organisasi merupakan ukuran seberapa kuat individu mengidentifikasi dirinya dengan perannya sebagai bagian dari organisasi, maka hal ini menggambarkan sebuah konstruk yang berdampak pada perilaku di lingkungan organisasi (Utaminingsih dalam Fauzan, 2023).

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan yang ada, misalnya mengenai ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya disiplin kerja dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Disiplin kerja sebagai bagian dalam operasional dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin kuat disiplin yang dimiliki oleh pegawai kantor, maka semakin besar pula pencapaian kerja yang dapat diraih, dan akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari para pegawai juga mencerminkan bahwa organisasi dapat mempertahankan dan menjaga loyalitas serta kualitas tenaga kerjanya, dan dari aspek disiplin ini dapat diukur melalui nilai kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai (Wau & Waoma, 2021).

Berdasarkan hasil observasi terhadap 52 pegawai, masih terdapat 6 pegawai (11,54%) yang datang terlambat, 3 pegawai (5,77%) pulang sebelum jam kerja berakhir, dan 43 pegawai (82,69%) hadir tepat waktu. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

Motivasi juga bisa sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan antusiasme dan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung lebih produktif, kreatif, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja dalam penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan dorongan finansial, tetapi lebih mengarah kepada semangat pengabdian, tanggung jawab, dan dorongan pegawai untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat.

Motivasi memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan semangat serta antusiasme kerja pegawai dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas pegawai, meningkatkan disiplin dan mengurangi absensi pegawai, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan peningkatkan kerja (Maidarti et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Sako fenomena yang terjadi dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan administrasi, pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan waktu lumayan cukup lama. Kondisi tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, yang ditandai dengan kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi, minimnya keterlibatan dalam

kegiatan organisasi, serta kecenderungan bekerja hanya sebatas menjalankan kewajiban. Rendahnya komitmen ini menyebabkan pegawai kurang terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Selain komitmen organisasi, disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang cukup sering ditemukan. Masih adanya pegawai yang datang terlambat, tingkat kehadiran yang rendah, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan secara maksimal. Kondisi ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan menurunkan tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Di sisi lain, fenomena motivasi kerja pegawai juga terlihat dari kurangnya semangat kerja, minimnya inisiatif, serta rendahnya keinginan pegawai untuk berkembang. Pegawai cenderung bekerja hanya jika ada pengawasan dari atasan dan kurang memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Rendahnya motivasi kerja tersebut pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas, menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan pelayanan di kantor camat sako. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan pada masalah tersebut:

1. Apakah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako
2. Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako
3. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako

4. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sako

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman penelitian, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dipergunakan dengan kondisi yang semestinya.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi pihak akademis, terutama bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

3. Bagi kantor

Penelitian ini sangat diharapkan memberikan manfaat yang signifikan bagi kantor Camat Sako sebagai bahan masukan, evaluasi, dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <https://z-library.sk/book/27110479/d180ce>
- Adji, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor*. 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). *Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(6), 853–867.
- Ahmad, A. (2021). *non probability sampling*. 2(1), 9–19.
- Alamri, R. J., Soepeno, D., Poluan, J. G., Alamri, R. J., Soepeno, D., & Poluan, J. G. (2024). R. J . Alamri ., D . Soepeno ., J . G . Poluan . Pengaruh Delivery Accuracy Dan Cash On Delivery (COD) Terhadap Customer Satisfacion Shopee Express Manado (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2020) The Influence Of Delivery. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(4), 14–25. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/58550>
- Basyirotul, W. (2022). *Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Yang Religius Dan Yang Menggunakan Gawai Terhadap Moral Agama Anak Di MI Muhammadiyah Ringin Anom Wonosegoro*. 3, 83–99.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). *Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja , Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. 4(1), 89–98.
- Disiplin, P., & Terhadap, K. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan*. 4.
- Fauzan, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. 6(1), 517–534.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka*. 1(1), 29–34.
- Ghozali, H, I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 26.
- Jumanto. (2023). *Model Kinerja Pegawai : Analisi Pemanfaatan Jumanto dan layanan Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah (TMII)*. *Anjungan Lampung*. 4(1), 77–88.

- Kaporina, R., Liliana, & Amri, U. (2024). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(2), 90–98.
- Kesumawaty. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Banjar)*. 3(3).
- Nawir, D. M., Pd, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., Lestari, A., & Makassar, U. M. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*. 10(September), 301–320.
- Pada, K., Saraka, P. T., & Semesta, M. (2022). 1* , 2 , 3 , 4. 16(1), 127–145.
- Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., Musqori, N., & Resource, D. H. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Literatur terhadap*. 8, 1–12.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang*. 5(3), 276–286.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia*. 3(1), 70–83.
- Qomaruddin, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84. <https://pub.nuris.ac.id/journal/jomaa/article/view/93>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (n.d.). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156.
- Rahmawati, A. A. (2024). *Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 22(1), 124–143.
- Ririn, Sri, R. (2022). *Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia*. 6(1), 104–122.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. 5(3), 1126–1140.
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849–858.
- Samsuddin, H., Pd, S., Samsuddin, H., & Pd, S. (2018). *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*.

- Sari, D., & Liliana. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang*. 11(1), 30–39.
- Sarumaha, W. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 28–36.
- Siti, Rizka, Eka, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)*.
- Sofa, N. (2022). *Komitmen Organisasi , Motivasi , Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Organizational Commitment , Motivation , Work Discipline The Impact On Employee Performance*. 9(Februari), 18–33.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sulantari, S., Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC)*, 10(1), 36–46. <https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Sulistiawan, A., Yuliasesti, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2021). *Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. 10(1), 61–68. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Susiyami, W. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta*. 1, 46–58.
- Wenny, Mukhammad, R. (2022). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi*. 01(02), 50–56.
- Winda, Ria, E. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera*. 1(1), 10–21.
- Zanna, U. (2024). *Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia : Dampak*. 2, 1–23.